

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人鉄道建設・運輸施設整備支援機構の役職員の報酬・給与等について

I 役員報酬等について

1 役員報酬についての基本方針に関する事項

① 平成21年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬のうち、特別手当については、国土交通省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果を勘案して役員の職務実績に応じ、増額又は減額することができることとしている。(増減は100分の10の範囲内)

② 役員報酬基準の改定内容

・国家公務員の指定職の給与改定に準じて、俸給及び特別手当の支給基準を改定した。

理事長	特別手当の引下げ (6月期 1.60月→1.45月、12月期 1.75月→1.65月) 俸給の引下げ (1,141,000円→1,137,000円)
副理事長	特別手当の引下げ (6月期 1.60月→1.45月、12月期 1.75月→1.65月) 俸給の引下げ (1,016,000円→1,013,000円)
理事	特別手当の引下げ(6月期 1.60月→1.45月、12月期 1.75月→1.65月) 俸給の引下げ 理事長代理(979,000円→976,000円) 理事(847,000円→844,000円)
理事(非常勤)	該当者なし
監事	特別手当の引下げ(6月期 1.60月→1.45月、12月期 1.75月→1.65月) 俸給の引下げ(766,000円→764,000円)
監事(非常勤)	俸給の引下げ(254,000円→253,000円)

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成21年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
理事長	千円 21,147	千円 13,676	千円 5,596	千円 1,641 (特別地域手当) 234 (通勤手当)			*
副理事長	千円 18,899	千円 12,180	千円 4,985	千円 1,461 (特別地域手当) 273 (通勤手当)		3月31日	※
理事長代理A	千円 5,521	千円 2,892	千円 2,262	千円 347 (特別地域手当) 20 (通勤手当)		6月29日	◇
理事長代理B	千円 10,010	千円 7,493	千円 1,532	千円 899 (特別地域手当) 86 (通勤手当)	8月12日		*
理事A	千円 14,615	千円 9,260	千円 4,154	千円 1,116 (特別地域手当) 85 (通勤手当)		2月25日	*
理事B	千円 5,215	千円 2,872	千円 1,957	千円 344 (特別地域手当) 42 (通勤手当)		7月13日	◇

理事C	千円 10,658	千円 7,279	千円 2,210	千円 873 296 (特別地域手当) (通勤手当)	7月14日		◇
理事D	千円 7,694	千円 5,082	千円 1,957	千円 609 46 (特別地域手当) (通勤手当)		9月30日	
理事E	千円 15,666	千円 10,152	千円 4,154	千円 1,218 142 (特別地域手当) (通勤手当)			※
理事F	千円 5,245	千円 2,909	千円 1,957	千円 349 30 (特別地域手当) (通勤手当)		7月14日	
理事G	千円 7,555	千円 4,747	千円 2,198	千円 569 41 (特別地域手当) (通勤手当)	7月14日	12月31日	※
理事H	千円 15,664	千円 10,152	千円 4,154	千円 1,218 140 (特別地域手当) (通勤手当)			◇
理事I	千円 15,945	千円 10,152	千円 4,154	千円 1,218 73 348 (特別地域手当) (通勤手当) (単身赴任手当)			※
理事J	千円 15,874	千円 10,152	千円 4,154	千円 1,218 350 (特別地域手当) (通勤手当)	4月1日		※
監事A	千円 14,259	千円 9,184	千円 3,759	千円 1,102 214 (特別地域手当) (通勤手当)			◇
監事B	千円 6,953	千円 4,596	千円 1,770	千円 551 36 (特別地域手当) (通勤手当)		9月30日	
監事C	千円 5,268	千円 4,100	千円 600	千円 492 76 (特別地域手当) (通勤手当)	10月21日		
監事D	千円 11,607	千円 6,892	千円 3,759	千円 827 129 (特別地域手当) (通勤手当)		12月31日	*
監事E	千円 2,654	千円 2,292	千円 0	千円 275 87 (特別地域手当) (通勤手当)	1月1日		

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入している。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。

退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「*※」、該当がない場合は空欄。

3 役員の前職手当の支給状況(平成21年度中に退職手当を支給された退職者の状況)

区分	支給額(総額) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	摘要	前職
副理事長	8,462	6 1	H22.3.31	1.0	支給額は「暫定的な業績勘案率(1.0)」をもって算出しているものであり、独立行政法人評価委員会が平成21年度業績評価後に決定する「業績勘案率」の結果に基づき、この支給額との差額を精算することとしている。	※

	千円	年	月				
理事A	6,458	5	2	H21.7.14	1.0	支給額は「暫定的な業績勘案率(1.0)」をもって算出しているものであり、独立行政法人評価委員会が平成21年度業績評価後に決定する「業績勘案率」の結果に基づき、この支給額との差額を精算することとしている。	
理事B	4,129	3	3	H21.9.30	1.0	支給額は「暫定的な業績勘案率(1.0)」をもって算出しているものであり、独立行政法人評価委員会が平成21年度業績評価後に決定する「業績勘案率」の結果に基づき、この支給額との差額を精算することとしている。	
理事C	633	0	6	H21.12.31	1.0	支給額は「暫定的な業績勘案率(1.0)」をもって算出しているものであり、独立行政法人評価委員会が平成21年度業績評価後に決定する「業績勘案率」の結果に基づき、この支給額との差額を精算することとしている。	※
理事D	3,376	2	8	H22.2.25	1.0	支給額は「暫定的な業績勘案率(1.0)」をもって算出しているものであり、独立行政法人評価委員会が平成21年度業績評価後に決定する「業績勘案率」の結果に基づき、この支給額との差額を精算することとしている。	*
監事A	2,769	2	5	H21.12.31	1.0	支給額は「暫定的な業績勘案率(1.0)」をもって算出しているものであり、独立行政法人評価委員会が平成21年度業績評価後に決定する「業績勘案率」の結果に基づき、この支給額との差額を精算することとしている。	*
監事B	6,128	5	4	H21.9.30	1.0	支給額は「暫定的な業績勘案率(1.0)」をもって算出しているものであり、独立行政法人評価委員会が平成21年度業績評価後に決定する「業績勘案率」の結果に基づき、この支給額との差額を精算することとしている。	

注1:「摘要」欄には、独立行政法人評価委員会による業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入している。

注2:「前職」欄には、退職者の役員時の前職の種類別に以下の記号を付している。

退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「*※」、該当がない場合は空欄。

II 職員給与について

1 職員給与についての基本方針に関する事項

① 人件費管理の基本方針

中期計画において、人件費について「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律等に基づく平成18年度からの5年間で5%以上を基本とする削減について、引き続き着実に実施するとともに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、人件費改革の取組みを23年度まで継続する。」こととしている。

② 職員給与決定の基本方針

ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

独立行政法人通則法第63条第3項の規定に基づき職員の給与の支給基準を業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとするため、人事院勧告等を勘案し、決定している。

なお、平成20年度業務運営に関しては、国土交通省独立行政法人評価委員会から「順調」との評価を得ている。

イ 職員の発揮した能率又は職員の勤務成績の給与への反映方法についての考え方

職員の勤務成績等を考慮した任用を行っており、昇格・昇給の実施及び勤勉手当の支給に反映している。

[能率、勤務成績が反映される給与の内容]

給与種目	制度の内容
俸給	【管理職員】 人事評価結果(5段階)に応じた昇給 【一般職員】 ・勤務成績が良好な職員のうち、昇格基準に達した者の昇格 ・12月を下らない期間を良好な成績で勤務した場合の昇給 ・勤務成績が特に優秀である場合の昇給
賞与・勤勉手当 (査定分)	【管理職員】 人事評価結果(5段階)に応じて支給 【一般職員】 勤務成績に応じて、0/100～140/100

ウ 平成21年度における給与制度の主な改正点

- ・俸給の引下げ(平均△0.2%)
- ・期末・勤勉手当の引下げ(6月期 管理職2.15月→1.95月、一般職2.24月→1.95月)
(12月期 管理職2.35月→2.20月、一般職2.35月→2.20月)
- ・持ち家に係る住居手当の廃止

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成21年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 1,395	歳 49.9	千円 8,076	千円 6,011	千円 149	千円 2,065
事務・技術	人 1,196	歳 47.7	千円 8,443	千円 6,276	千円 148	千円 2,167
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
教育職種 (高等専門学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
嘱託	人	歳	千円	千円	千円	千円
	199	63.1	5,875	4,421	153	1,454

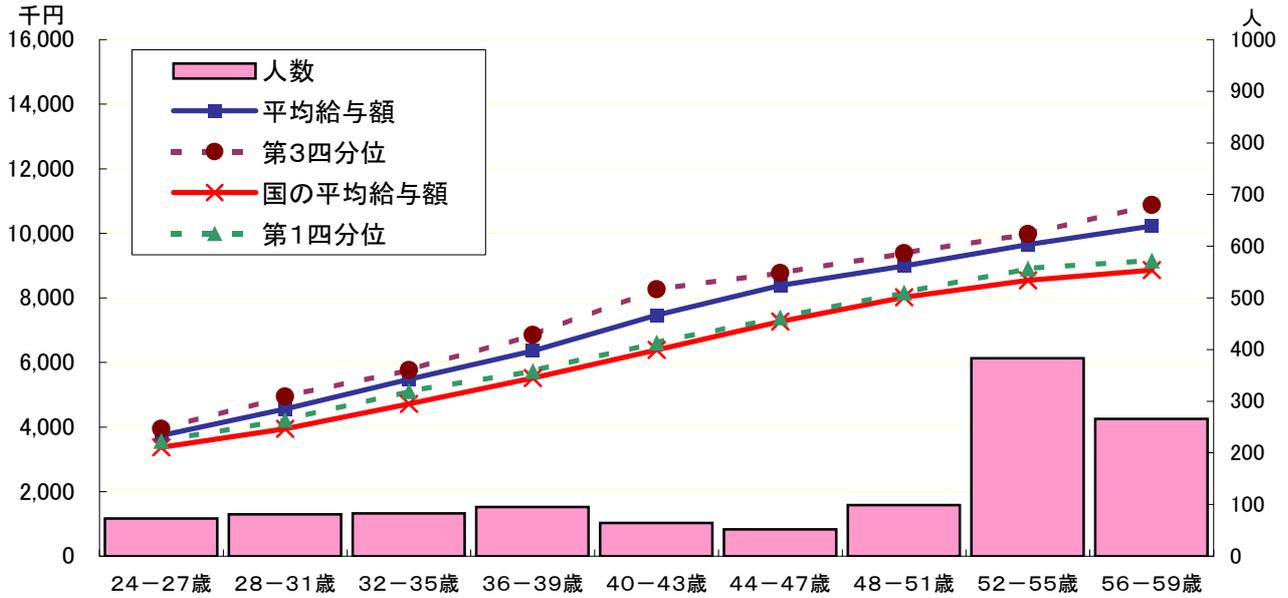
区分	人員	平均年齢	平成21年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	87	61.5	6,216	4,815	193	1,401
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	87	61.5	6,216	4,815	193	1,401
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
教育職種 (高等専門学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	34	37.1	2,716	2,112	129	604
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	34	37.1	2,716	2,112	129	604
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
教育職種 (高等専門学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					

注1:「嘱託」とは、専門的知識と経験を必要とする業務に従事させる場合、又は、理事長が特に必要と認める場合に委嘱する正規職員以外の職員である。

注2:在外職員、任期付職員については、該当者がいないため省略した。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員)



注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2:年齢階層20-23歳については該当者なしのため表示していない。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
本部課長	51	54.0	11,331	11,969	12,595
本部係員	13	28.5	3,628	4,017	4,173

③ 職級別在職状況等(平成22年4月1日現在)(事務・技術職員)

区分	計	9等級	8等級	7等級	6等級	5等級	4等級	3等級	2等級	1等級
標準的な職位		係員	係員	係員	係員	係長	課長補佐	総括課長補佐	課長	部長
人員(割合)	1,196	0 (0.0%)	0 (0.0%)	58 (4.8%)	104 (8.7%)	325 (27.2%)	439 (36.7%)	147 (12.3%)	86 (7.2%)	37 (3.1%)
年齢(最高～最低)				42 ～ 24	59 ～ 26	59 ～ 30	59 ～ 35	59 ～ 38	59 ～ 39	59 ～ 44
所定内給与年額(最高～最低)				4,759 ～ 2,374	5,740 ～ 2,680	7,357 ～ 2,943	8,656 ～ 4,246	8,703 ～ 4,858	10,097 ～ 6,175	10,700 ～ 8,059
年間給与額(最高～最低)				6,396 ～ 3,194	7,809 ～ 3,607	9,769 ～ 4,190	11,794 ～ 5,827	11,401 ～ 6,667	13,621 ～ 8,335	14,719 ～ 11,224

④ 賞与(平成21年度)における査定部分の比率(事務・技術職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	56.9%	57.1%	57.0%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	43.1%	42.9%	43.0%
	最高～最低	44.6%～35.6%	43.7%～32.2%	44.1%～33.8%
一般 職員	一律支給分(期末相当)	64.1%	67.9%	66.1%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.9%	32.1%	33.9%
	最高～最低	37.3%～35.6%	32.2%～31.8%	34.6%～33.5%

⑤ 職員と国家公務員及び他の独立行政法人との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一)) 114.2

対他法人(事務・技術職員) 107.3

注: 当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他法人」においては、すべての独立行政法人を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出

給与水準の比較指標について参考となる事項

○ 事務・技術職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 114.2	
	参考	地域勘案 114.3
		学歴勘案 114.1
		地域・学歴勘案 114.7
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>給与の支給基準については、鉄道建設技術などの高度な知識・技術を有する優秀な人材を確保するため、国家公務員と同程度の給与水準とすることを基本的な考え方とし、初任給を定めるとともに、人事院勧告を踏まえて行われる国家公務員の給与改定に準じて改定を行ってきたところである。しかし、指数で見た給与水準については、次の理由から国家公務員に比べて高くなっている。</p> <p>1 勤務地分布の特性</p> <p>(1) 勤務地</p> <p>当機構の大半の職員（約90%）が従事する鉄道建設事業にあつては、東日本の拠点を東京支社（東京都特別区）に西日本の拠点を大阪支社（大阪府大阪市）に置いていること、また、電気、機械関係業務を効率化の観点から、東京支社に一元化していること等から、大都市に勤務する職員の割合が高くなっている。</p> <p>【大都市（国の地域手当1級地～3級地までの地域）に勤務する職員の割合】</p> <p>国家公務員：41.1% 機 構：50.3%</p> <p>【地域手当非支給地に勤務する職員の割合】</p> <p>国家公務員：29.1% 機 構：21.6%</p> <p>(2) 高い頻度での広域異動</p> <p>鉄道建設事業は、有期事業であり、余剰人員を抱えないために、大半の職員を対象として、事業の進捗、業務量の波動に対応しながら高い頻度で全国規模での人事異動を実施せざるを得ない。このため、全国規模の転勤が2～3年程度で繰り返されることが常態化しており、これに伴って関連する手当が支給される者の割合が高くなっている。</p> <p>【広域異動手当（異動前後の勤務箇所間の距離300km以上）を受給する職員の割合】</p>	

国家公務員： 5.2%

機 構： 13.4%

【単身赴任手当受給者の割合】

国家公務員： 7.5%

機 構： 23.9%

2 人員構成等による特性

(1) 管理職

新規採用を抑制するとともに業務のアウトソーシングを積極的に進めてきた結果、管理的業務が中心となり、国家公務員に比べ管理職の割合が高くなっている。

【管理職の割合】

国家公務員： 14.3%

機 構： 22.6%

(2) 扶養家族

扶養家族を有する職員の割合が平均年齢の違い（国家公務員：41.5歳、機構：47.7歳）等から高い実態がある。

【扶養手当受給者の割合】

国家公務員： 56.8%

機 構： 63.2%

3 人材確保の観点

2～3年周期で全国異動をする勤務条件に加え、国家公務員に比べ身分が不安定であることを前提としながら、優秀な人材を確保する必要があり、当機構の給与水準はこのような事情も考慮した結果であると考えている。

【採用状況】

国家公務員：大卒程度（Ⅰ種・Ⅱ種試験）2,887名（54.1%）

高卒程度（Ⅲ種試験） 2,454名（45.9%）

機 構：大卒、大学院卒 28名（100%）

【主な資格の保有者（平成21年度末現在）】

博士 14名、技術士 123名、鉄道設計技士 27名、一級建築士 36名

<p>給与水準の適切性の検証</p>	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 5.7% (国からの財政支出額 103,290 百万円、支出予算の総額 1,808,619 百万円：平成 21 年度予算)</p> <p>【検証結果】 国家公務員の給与水準を上回っている要因の検証を進め、合理的理由がない場合には適正化に取り組んでいくこととしている。</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>【累積欠損額について】 累積欠損なし（平成 20 年度連結決算）</p> <p>1 平成 21 年度においては、賞与の支給割合の引下げを行い、本社課長補佐手当の廃止に伴う経過措置による支給割合を縮減し、また他の独立行政法人の取組みも参考にした職員採用形態の多様化を図ったところであり、対国家公務員指数は「114 程度」となった。</p> <p>2 平成 22 年度においては、本社課長補佐手当の廃止に伴う経過措置を年度末をもって完了させ、また、職員採用形態の多様化が対国家公務員指数に及ぼす効果を検証する。</p> <p>3 平成 23 年度以降も、手当等の見直しを引き続き行うとともに、他の独立行政法人の適正化への取り組みを参考とした上で当機構として何が実施可能かを検証し、可能なものから逐次実施する。</p> <p>【平成 22 年度に見込まれる対国家公務員指数】 年齢勘案 114.4 年齢・地域・学歴勘案 114.6</p>
<p>その他</p>	<p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】 0.8% (支出予算の総額 1,808,619 百万円、給与、報酬等支給総額 13,885 百万円)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】 国家公務員：50.0% 機 構：44.6%</p>

注 1 国家公務員の勤務地に係る割合、単身赴任手当受給者の割合、地域手当の異動保障を受けている者の割合及び扶養手当受給者の割合は、「平成21年国家公務員給与等実態調査」(人事院)の行政職(一)の割合である。

注 2 広域異動手当を受給する国家公務員の割合は、「平成21年国家公務員給与等実態調査」(人事院)による。

注 3 国家公務員の管理職割合は、「平成21年国家公務員給与等実態調査」(人事院)の行政職(一)6級以上の職員の割合である。

注 4 国家公務員の採用状況は、「平成21年度年次報告書」(人事院)による。

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成21年度)	前年度 (平成20年度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成20年度)からの増△減	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	13,884,581	14,548,181	△ 663,600	(△ 4.6)	△ 663,600	(△ 4.6)
退職手当支給額 (B)	2,687,492	4,124,787	△ 1,437,295	(△ 34.8)	△ 1,437,295	(△ 34.8)
非常勤役職員等給与 (C)	2,358,344	2,487,919	△ 129,575	(△ 5.2)	△ 129,575	(△ 5.2)
福利厚生費 (D)	3,835,172	3,837,196	△ 2,024	(△ 0.1)	△ 2,024	(△ 0.1)
最広義人件費 (A+B+C+D)	22,765,589	24,998,083	△ 2,232,494	(△ 8.9)	△ 2,232,494	(△ 8.9)

総人件費について参考となる事項

1 「給与、報酬等支給総額」及び「最広義人件費」の増減要因

対前年度比 「給与、報酬等支給総額」	△4.6%
「最広義人件費」	△8.9%

「給与、報酬等支給総額」の減少の要因は、平成21年度の人事院勧告により俸給の見直し及び期末手当・勤勉手当の支給割合の見直し等により支給総額が抑制されたこと並びに定年退職により職員数が減少したためであり、「最広義人件費」の減少の要因は、前年に比べ定年退職者数が大きく減少したことにより退職手当支給額が減少したためである。

2 人件費削減の取組の状況

① 当機構が中期計画において設定した削減目標

「人件費（退職手当等を除く）」については、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律等に基づく平成18年度からの5年間で5%以上を基本とする削減について、引き続き着実に実施するとともに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成18年7月7日閣議決定）に基づき、人件費改革の取組みを23年度まで継続する。

総人件費改革の取組状況

② 人件費削減の取組の進捗状況

年 度	基準年度 (平成17年度)	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	16,603,447	15,585,287	15,003,107	14,548,181	13,884,581
人件費削減率 (%)		△ 6.1%	△ 9.6%	△ 12.4%	△ 16.4%
人件費削減率(補正值) (%)		△ 6.1%	△ 10.3%	△ 13.1%	△ 14.7%

※「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率である。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし。